



FAQ

REFORME PETITE ENFANCE

Actualité estivale

12 août 2022

Les textes de l'été... dans le champ de la réforme des EAJE.

L'été a été propice à plusieurs annonces de la part du nouveau ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées Jean-Christophe Combe.

Dans le cadre d'une interview, le ministre annonçait un possible report de la réforme du 1^{er} septembre 2022 au 1^{er} janvier 2023. Mais soulignons-le, **il ne s'agissait que d'une déclaration et aucun texte n'a officialisé ce report**. Puis il a rappelé les difficultés des EAJE à recruter des salariés et précisé la prochaine parution d'un arrêté précisant les qualifications des personnels admis au recrutement dans la catégorie des « 60 » (personnels dits « qualifiés »). Le 29 juillet 2022 paraissaient donc les 2 textes attendus dans le cadre de la réforme Petite Enfance, réunis dans un arrêté publié au journal officiel le 4 août 2022.

- Liste des diplômes et des équivalences admises pour le recrutement de personnel
- Liste des qualifications et donc des personnes habilitées à animer des sessions d'analyse de pratique.

Le premier texte est sans équivoque, un texte d'opportunité, c'est-à-dire qu'il vise clairement à faciliter le recrutement en période de pénurie de main d'œuvre. Il justifiera de nombreuses polémiques qui ont d'ores et déjà débutées dans la presse nationale.

Le second répond par contre à une attente très forte des directions d'établissement d'accueil en ce qu'il autorise les EJE, les infirmières-puéricultrices, les référents santé et accueil inclusif (si puériculteurs/trices) sous réserve de ne pas justifier de liens hiérarchiques avec le personnel, à animer de telles séances.

Nous vous proposons la lecture de cet arrêté complété de quelques commentaires pratiques signés les ATELIERS PEDAGOGIQUES.

Liste des personnels pouvant entrer dans la catégorie 2 (donc dans le quota des 60 %)

1. Personnes titulaires du **CAP Petite enfance** ou **CAP AEPE** (accompagnant éducatif petite enfance)
2. Personnes titulaires du **BAC Pro ASSP** (accompagnement, soins et services à la personne) ou **BAC Pro SAPAT** (Services aux personnes et aux territoires)
3. Personnes titulaires du **BEP ASSP** (accompagnement, soins et services à la personne)
4. Personnes titulaires du **Brevet d'études Professionnelles**, option sanitaire et sociale
5. Personnes titulaires du **certificat de travailleuse familiale** ou du **diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale**
6. Personnes titulaires du **certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile**
7. Personnes titulaires du titre **diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale** et des personnes titulaires du **diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social**
8. Personnes titulaires du **diplôme d'Etat d'AMP** (aide médico-psychologique) ou du **certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique**;
9. Personnes titulaires du **brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse, option petite enfance** ou du **brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité loisirs tout public**;
10. Personnes ayant validé les blocs 1 et 2 du **CAP AEPE** (accompagnant éducatif petite enfance) **et justifiant d'une expérience professionnelle d'un an auprès de jeunes enfants**
11. Personnes titulaires du **titre professionnel Assistant de vie aux familles** et ayant **exercé pendant trois ans à ce titre**
12. Personnes **ayant exercé pendant trois ans en qualité d'assistant maternel agréé**;
13. Personnes justifiant d'une **expérience professionnelle de trois ans auprès d'enfants dans un établissement** ou un service visé au troisième alinéa de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ou en qualité **d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**;
14. Personnes titulaires du **certificat professionnel Assistant maternel/garde d'enfants et ayant exercé pendant trois ans à ce titre**;
15. Personnes exerçant ou ayant exercé des fonctions de direction ou direction adjointe en établissement d'accueil du jeune enfant et titulaires de diplômes ou qualification visés aux 1°, 4°, 6°, 7°, 8°, 10°, 11° de l'article R. 2324-35 du code de la santé publique.
16. Personnes titulaires du diplôme d'Etat **d'aide-soignant ayant exercé au moins un an auprès de jeunes enfants**;
17. Des personnes titulaires du **diplôme d'Etat d'assistant familial et justifiant d'une expérience d'un an auprès de jeunes enfants**.

Nous voyons apparaître de nouvelles compétences parmi lesquelles les assistantes maternelles. On les connaissait dans le cadre des micro-crèches, désormais toutes les crèches peuvent recruter des assistantes maternelles avec trois années d'expérience et les auxiliaires parentales.

Aide-soignante justifiant de 1 an d'expérience auprès de jeunes enfants, métier peu commun dans le champ de la petite enfance et les AMP (sans demande d'expérience auprès de jeunes enfants) que l'on peut recruter sur le site www.sanitaire-social.com.

Les assistantes de vie justifiant de 3 ans d'expérience auprès d'enfants. Ce sont des personnes qui interviennent auprès d'enfant en situation de handicap. Ce profil est intéressant dans l'accueil d'enfants en situation de handicap.

Possibilité donnée à l'alinéa 15, aux personnels de direction ou direction adjointe, non professionnels de la petite enfance (médecin, sage-femme, assistant de service social, éducateurs spécialisés, conseiller en économie sociale et familiale, psychologue, professeur des écoles) qu'ils puissent être comptabilisés dans les personnels de catégorie 2 quand ils sont auprès des enfants.

Dérogations permettant l'embauche de personnes sans aucune qualification

1. Pour les établissements privés (associations, entreprises) : sous réserve d'un accord du Président du Conseil départemental après avis du médecin de PMI, ou d'un.e puériculteur/trice
2. Pour les établissements publics (mairie, CCAS, communauté de communes...) : sous réserve d'un avis du Président du Conseil départemental¹
Dans un délai d'un mois à compter de la demande².
Ou par l'autorité auquel cette activité (de contrôle et d'homologation a été déléguée³

¹ Sur un plan pratique, nous sommes toujours sous cette règle : établissements de droit privé = accord, établissements de droit public = avis. Peu importe que l'avis soit favorable ou défavorable.

² Le silence de l'administration vaut accord

³ Les Conseils départementaux peuvent déléguer tout ou partie de leurs compétences en matière d'homologation des EAJE et donc des conditions de recrutement (pour rappel : 3 départements expérimentent ce transfert et à terme, des communes de type « Grand Lyon » pourront expérimenter ce transfert.

Il vous faudra prouver le contexte de pénurie. L'arrêté donne un exemple opposable

Les conditions de ces recrutements dérogatoires

Des conditions (ou verrous) ont été prévues afin de garantir l'acquisition de compétences dans le champ de la petite enfance.

Premier verrou : toute personne recrutée sur dérogation doit bénéficier d'un parcours d'intégration dans le cadre de l'accompagnement à l'emploi pendant ses 120 premières heures d'exercice. Cet accompagnement doit être supervisé par le directeur ou son adjoint ou le référent technique de la structure.

Deuxième verrou : le nombre de personnes en parcours d'intégration de manière simultanée ne peut excéder une personne. Deux, quand il s'agit d'une grande crèche de plus de 60 places.

La personne en parcours d'intégration ne pourra être comptabilisée dans les effectifs de catégorie 2 encadrant les enfants qu'après ses 35 premières heures d'intégration.

Troisième verrou : sur une année, « le nombre de professionnels ayant bénéficié de ce dispositif et n'ayant obtenu aucune formation certifiante ou qualifiante » n'excède pas 15 % de l'effectif moyen annuel chargé de l'encadrement.

Quatrième verrou : le professionnel « ayant bénéficié de ce dispositif d'accompagnement doit obligatoirement bénéficier dans un délai d'un an d'actions de formations certifiantes ou qualifiantes dans le domaine de l'enfance.

Exemple : Pour une crèche de 30 places et comptant 8 salariés, le nombre de salarié en dérogation ne peut être que de 1,2 ETP. Pour une micro crèche dont l'effectif est de 3,5 ETP, ce sera 0,5 ETP. Pour une crèche de 15 salariés, ce sera 2,25 ETP ;

Possibilité de déroger à ces exigences de diplôme et d'expérience, sous réserve d'apporter la preuve :

- D'un « contexte local de pénurie de professionnels de catégorie 2 »
- Montrer que « deux offres d'emploi ont été publiées au minimum pendant trois semaines »
- Produire un document établi par le gestionnaire « mentionnant le nombre de candidatures reçues ou attestant l'absence de candidats correspondant au poste à pourvoir »
- La demande de dérogation s'accompagnant du CV du candidat retenu, le Président du Conseil départemental a un mois pour notifier sa décision.

Sachez que cet accompagnement peut être financé par Pôle Emploi dans le cadre d'un dispositif d'accompagnement vers l'emploi.

L'arrêté propose un exemple de matrice présentée en annexe 1. N'hésitez pas à la reprendre. Vous devez prévoir 2 entretiens avec la direction pour la présentation du règlement de fonctionnement, le projet d'établissement, les protocoles...

Nous vous conseillons que votre référent santé et accueil inclusif présente les documents dont la règle en matière d'administration de médicaments et la charte d'accueil du jeune enfant.

**PROPOSITION DE FICHE DE SUIVI DU PARCOURS D'INTÉGRATION
PRÉVU À L'ARTICLE 3 DU PRÉSENT ARRÊTÉ**

Fiche individuelle de suivi (à conserver dans le dossier personnel du bénéficiaire)				
Bénéficiaire du Parcours d'intégration	Prénom		Nom	
	Qualifications existantes		Date d'arrivée	
	Expériences significatives			
Entretien de présentation et d'échanges débutant le parcours				
Nom et prénom du responsable	Fonction exercée par le responsable	(réfèrent technique de la micro-crèche, le responsable technique, directeur de l'établissement ou du service)	Date	Signature
Nom et qualification des un à deux membres de l'équipe accompagnant le nouveau professionnel durant au minimum les trente-cinq premières heures d'activité au sein de l'établissement ou du service et qui doivent être à ses côtés de la 36 ^e à la 120 ^e heure si le bénéficiaire est compté dans l'encadrement pendant cette période				
Obligatoirement titulaire de l'un des profils professionnels cités au 1 ^{er} ou 2 ^e de l'article R. 2324-42 du code de la santé publique,	Nom de l'accompagnant 1	Qualification de l'accompagnant 1 :	Nom de l'accompagnant 2	Qualification de l'accompagnant 2
Communication et présentation des documents				
projet d'établissement	Date de communication	Date de présentation	Signature	
règlement de fonctionnement	Date de communication	Date de présentation	Signature	
protocoles mis en œuvre dans l'établissement	Date de communication	Date de présentation	Signature	
informations destinées au public, ou dans les locaux dédiés aux professionnels, à afficher obligatoirement (citées à l'annexe II du référentiel national relatif aux exigences applicables aux établissements d'accueil du jeune enfant en matière de locaux, d'aménagement et d'affichage), notamment ceux précisant les numéros d'appel des services de secours	Date de communication	Date de présentation	Signature	
description de la procédure d'évacuation d'urgence et du protocole de mise en sûreté	Date de communication	Date de présentation	Signature	
charte nationale pour l'accueil du jeune enfant charte nationale de soutien à la parentalité	Date de communication	Date de présentation	Signature	
Entretiens professionnels à visée d'informations et d'échanges auprès des membres de l'équipe pluridisciplinaire				
réfèrent santé et accueil inclusif, dans le trimestre suivant l'arrivée de la personne	Nom		Date entretien	
animateur des séances d'analyse des pratiques, dans le trimestre suivant l'arrivée de la personne	Nom		Date entretien	
Le cas échéant, professionnel en poste dans l'établissement (éducateur de jeunes enfants, auxiliaire de puériculture...)	Nom		Date entretien	
Evaluation des besoins en matière de formation et accompagnement prévu en la matière				

Entretien de suivi et de bilan clôturant le parcours et vérifiant la bonne compréhension des éléments présentés lors du parcours				
Nom et prénom du responsable	Fonction exercée par le responsable	(réfèrent technique de la micro-crèche, le responsable technique, directeur de l'établissement ou du service)	Date	Signature
Appréciation finale du responsable			Appréciation finale du bénéficiaire du parcours	
Date de fin du parcours d'intégration permettant l'entrée dans la composition de l'équipe au titre du 2 ^e de l'article R. 2324-42 du CSP				

Le cas des diplômes étrangers

Le cas des titulaires de diplômes étrangers semble réglé et bien réglé ! Avec en annexe de l'arrêté toutes les équivalences de diplômes entre la France et quelques 23 pays allant du Sud au Nord de l'Europe en passant par l'Est. Les professionnels pouvant être recrutés en catégorie 1 doivent être titulaires d'un diplôme de niveau 5 (bac +2) ou plus. Ou de niveau 4 et 3 (bac, CAP AEPE). Par ailleurs un niveau de français A2 est exigé.

Quels infirmiers peuvent être des référents santé et accueil inclusif ?

Le référent santé et accueil inclusif peut être médecin, puéricultrice ou infirmière avec trois années d'expérience auprès de jeunes enfants.

L'arrêté précise « *toutes périodes d'expérience professionnelle ou bénévole acquise en France ou dans l'Union Européenne, dans un établissement ou service accueillant de façon régulière des enfants de moins de six ans et leur famille.* »

Au plan pratique, il s'agira d'attestation. Aucun document officiel existant à ce jour. Pensez à la garder dans le dossier de la personne retenue.

Les assistants maternels dispensés des formations concernant les besoins fondamentaux de l'enfant, pour une durée minimale de 30 heures.

Cet article dispense les assistants maternels agréés titulaires d'un CAP PE ou AEPE, d'un bac pro ou d'un BEP ASSP (accompagnement, soins et services à la personne) ou d'un BEP option sanitaire et sociale.

Les professionnels habilités à animer des séances d'analyse de pratique

Nous sommes dans le second texte attendu.

Deux conditions :

1. Disposer d'une expérience professionnelle de 5 ans au sein d'un EAJE ou d'animation de séances d'analyse de pratiques professionnelles,
2. Être titulaires d'un diplôme :
 - En psychiatrie, psychologie ou psycho-sociologie de niveau 5 minimum.
 - Master II de sciences de l'éducation
 - D'Etat d'éducateurs de jeunes enfants
 - D'Etat de psychomotricien
 - De puéricultrice

Vous pouvez utiliser du personnel interne (EJE, infirmière puéricultrice, référent santé et accueil inclusif sous condition qu'il soit puériculteur/trice) à condition de ne pas avoir de lien hiérarchique.

Accompagner, former tel est notre métier !

Analyse de pratiques

Nous vous rappelons que les Ateliers Pédagogiques tient à votre disposition des EJE, des puéricultrices pour vos temps d'analyse de pratiques.

8

Redonner du sens à son métier – nouvelle formation

Cette formation « Redonner du sens à son métier » est liée à l'actualité récente. L'histoire de Lyon (produit illicite au sein de la crèche), Bordeaux (comportement inadapté du personnel), Orléans (maltraitance)... démontre que le personnel peut rapidement perdre pied. La formation « redonner du sens à son métier » vise à développer des pratiques internes à la crèche. L'objectif est de permettre à l'équipe de retrouver le sens de leur métier et donner du sens à leur action.

Retrouvez notre catalogue de formations et nos FAQ sur
notre site internet www.ateliers-pedagogiques.com

Les Ateliers Pédagogiques, une équipe pluridisciplinaire à votre service.

contactez-nous :

- Par téléphone : 02 41 18 89 75
- Par mail : info@ateliers-pedagogiques.com